Настоящее - борьба! Будущее - свобода! В единстве наша сила!

ГОЛОС ТРУДА

ИЗДАНИЕ РЕВОЛЮЦИОННОЙ КОНФЕДЕРАЦИИ АНАРХО-СИНДИКАЛИСТОВ
ГРАЖДАНСКИЙ ФРОНТ "ПРОТИВ УЗАКОНЕННОГО РАБСТВА"

№1 октябрь 2008

Революционная Конфедерация Анархистов Синдикалистов им. Н.И.Махно

АНАРХО-СИНДИКАЛИЗМ

СОПРОТИВЛЕНИЕ НИЩЕТЕ И БЕСПРАВИЮ - ЗА СВОБОДНУЮ И ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ

Хватит! Довольно быть рабами хозяев. Чиновник государства, мафиози или богатей-аристократ из новых буржуев, – какая разница? Все они паразиты на нашем труде, пожиратели нашей жизни, наших надежд, наших радостей. Неужели мы не можем обойтись без них? Неужели нам нужны господа и надзиратели? Неужели мы не сможем защитить себя от произвола и бесправия, устроить свою жизнь своей волей и своей правдой?

Всем кто видит в себе силы для борьбы за свои права и свободу на производстве, на рабочем месте, в учебном заведении, по месту жительства, как работник, как учащийся, как житель этой страны и как человек – объединяйтесь с нами!

Мы вместе можем очень многое. Нам не нужны посулы лживых вороватых политиков и депутатов, мы не верим в заботу доброго хозяина нашего завода, или слугу народа – бюрократа. Они живут и пьют наши соки, пока мы им это позволяем.

Мы верим в наши силы и созидательные возможности коллективных действий организованных трудящихся. Мы знаем как лучше для нас, и мы будем бороться за себя и таких как мы!

До сих пор от нашего имени говорили старые официальные профсоюзы, которые прогнили до основания. Их сменили новые профсоюзы, которые стали играть в ту же игру и продались на аукционе политического шулерства.

Эти профсоюзы не представляют трудящихся – они говорят голосами продажных профсоюзных чиновников. Спросите у своих профсоюзных бонз – откуда их благосостояние? И они никогда не признаются что оно взято из ваших карманов, из проданных ожиданий и доверия работяг.

Мы говорим – если председатель профсоюза имеет привилегии, он перестает быть трудящимся. Он становиться на другую сторону баррикады.

Мы призываем вас объединиться на совсем иной основе.

Наш профсоюз – это боевая организация людей труда, осознавших свои интересы и горящих желанием за них биться.

Наш профсоюз – это организация единомышленников, равных и солидарных в своей борьбе – никаких привилегий!

Наш профсоюз – это творческая лаборатория, в которой мы совместно решаем стоящие перед нами задачи и ищем пути дальнейшего развития.

Наш профсоюз – это островок свободного и справедливого общества уже здесь и сейчас, не ожидая обещанного политиками, мы берем это сами.

Наш профсоюз – это организация солидарности и взаимопомощи, единая большая семья, где каждый найдет то, что ему не хватает в обществе угнетения и наживы – преданных товарищей, дружбу, душевное тепло и взаимопонимание.

Наш профсоюз – это организованная самозащита от посягательств на права, здоровье, жизнь и безопасность каждого члена организации.

Если наш профсоюз – это то, что вы давно искали, тогда смело присоединяйтесь к нам. В единстве наша сила!

Анархо-Синдикалистская Всеобщая Конфедерация Трудящихся

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ - УЗАКОНЕННОЕ РАБСТВО!!!

28 сентября 2008г. Состоялось заседание согласительной комиссии по принятию нового Трудового кодекса Украины. На рассмотрение комиссии поступило 1198 предложений к более чем 400 статьям кодекса. На сегодня имеется 7 ключевых разногласий между профсоюзами и Конфедерацией работодателей Украины.

Проект Трудового кодекса Украины готов для обсуждения и принятия во 2 чтении ВСУ уже 01.10.2008.

Украинское государство и крупный бизнес сделали еще один шаг в направлении усиления эксплуатации трудящихся работающих по найму: на заседании Верховной Рады 20 мая большинством голосов был принят в первом чтении новый Трудовой кодекс. Вскоре этот проект может вступить в законную силу. Новый законопроект призван заменить ныне действующий Кодекс законом о труде (КЗоТ).

Авторы проекта утверждают, что ныне действующий КЗоТ, устаревший и не подходит для рыночных отношений, а также, что отечественное трудовое законодательство необходимо привести в соответствие с европейскими нормами.

Однако это только повод. На самом деле действующий КЗоТ не подходит работодателям, крупным бизнесменам и корпорациям, поскольку дает, на их взгляд, чрезмерные права трудящимся и профсоюзам.

Работодателей эта ситуация не устраивает: сегодня они повсеместно игнорируют требования трудового законодательства и активно противодействуют любым попыткам защиты своих прав со стороны трудящихся. Миллионы людей фактически находятся в наемном рабстве у государства и предпринимателей. Этому способствует и слабость украинских профсоюзов, а также тотальная продажность и коррупция органов государственной власти, судов, милиции и прокуратуры. В трудовых спорах они повсюду занимают сторону работодателя.

Новый трудовой кодекс фактически узаконит бесправное, рабское положение людей труда. Законопроект предусматривает ряд норм, которые ограничивают права трудящихся и их объединений – профсоюзов. Работодателям дается право увеличивать рабочий день до 10 часов, вводить почасовую тарификацию оплаты труда, что создает предпосылки не только для повышения, но и понижения заработной платы. Кодекс значительно облегчит процедуру увольнения работника, а также узаконит фиктивную ликвидацию предприятия как повод для массовых сокращений.

Работодатель также получит право самостоятельно регламентировать трудовые отношения на предприятиях и учреждениях внутренними нормативными документами. Фактически, на предприятии будет действовать внутреннее трудовое законодательство, созданное в соответствии с интересами работодателей и собственников. Новый Трудовой кодекс не предусматривает обязательного заключения коллективных договоров, а также юридической ответственности за невыполнение работодателем пунктов коллективного договора.

Новый Трудовой кодекс ударит по профсоюзам. Кроме того, одобренный в первом чтении законопроект не предусматривает обязательного предоставления помещения профсоюзу за счет работодателя, а также централизованного перечисления членских взносов. Хотя эти требования и находятся в законе о профсоюзах, однако на практике работодатели используют существующие противоречия в своих интересах.

Тем временем сохраняет молчание Федерация профсоюзов Украины (ФПУ). Контролирующие ее бюрократы делают вид, что принятие Трудового кодекса, который нанесет удар по каждой профсоюзной организации, их совсем не касается. Показательно, что одним из авторов нового кодекса является бывший глава ФПУ Александр Стоян. Таким образом, профбюрократия является соучастником в деле проталкивания антирабочего трудового кодекса.

Очевидно также, что новый Трудовой кодекс принимается в интересах крупного бизнеса, собственников и работодателей. Именно поэтому за кодекс проголосовало большинство депутатов парламента – 386 человек. Ни для кого не секрет, что две трети депутатов или сами являются бизнесменами, или представляют интересы крупного капитала – собственников компаний и банков. Поддержкой кодекса они еще раз подтвердили, что единственной основой их деятельности есть принцип «прибыль превыше всего».

На противоположном полюсе последствием принятия Трудового кодекса станет усиление эксплуатации, бесправия трудящихся и профсоюзов. Тем временем пресса практически не информирует про подготовленный кодекс, или концентрирует внимание на его воображаемых достоинствах. Необходимо максимально широко распространять правдивую информацию про то, чем угрожает людям труда реформа трудового законодательства.

Гражданский фронт «ПРОТИВ УЗАКОНЕННОГО РАБСТВА» обращается ко всем трудящимся, молодежи, профсоюзам и гражданским организациям – выступим единым фронтом против нового Трудового кодекса!

НЕТ УЗАКОНЕННОМУ ТРУДОВОМУ РАБСТВУ!
НЕТ АНТИРАБОЧЕМУ И АНТИПРОФСОЮЗНОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ!
ВКЛЮЧАЙТЕСЬ В КАМПАНИЮ ПРОТИВ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА!
ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К НАМ!
В ЕДИНСТВЕ НАША СИЛА!

Мы не хотим быть рабами богачей и чиновников! Нет новому кодексу рабства! Свободу труду!

Вокруг нового кодекса рабства - мнения

Новый КЗОТ будет способствовать росту произвола работодателей. Профсоюзы Луганщины

Более двадцати замечаний к проекту нового Кодекса Законов о труде (КЗОТ) сделала Конфедерация независимых профсоюзов Луганской области. Об этом сообщила заместитель председателя Конфедерации независимых профсоюзов Луганской области Татьяна Кислая.

По ее словам, Конфедерация провела профсоюзную экспертизу проекта нового КЗОТ и усмотрела в нем широкие возможности для наступления на права трудящихся.

«Появились новые возможности для произвола работодателя в таких важных вопросах, как наем и увольнение шахтеров, расследование причин несчастного случая, определение продолжительности рабочего дня и оплаты шахтерского труда», - рассказала госпожа Кислая.

Эксперты Конфедерации независимых профсоюзов Луганщины обращают внимание на ст.241 п.5, ст.439, 13, 142 проекта нового КЗОТ Украины, которые изымают норму об первоочередной выплате зарплаты, лишают возможности наемных работников взыскивать через суд не начисленную или не выплаченную заработную плату, ограничивают права профсоюза при принятии работника на работу. Новые формулировки, отмечает профсоюзный лидер, «открывают дорогу для коррупции», дают возможность работодателю в отсутствие представителей профсоюзов утверждать нормативы, «прятать» информацию о размере заработной платы.

«Нас волнует, что «конфиденциальность» размера зарплат откроет лазейки для ее невыплат, для коррупции, а также создаст условия для возможности подкупа рабочих», - заявила Т.Кислая.

Независимые эксперты опасаются и по поводу того, что новый трудовой кодекс откроет для работодателя новые возможности расправляться с активистами и неугодными работниками. Такая угроза, по их мнению, заложена в ст.406 проекта КЗОТ, в которой предусмотрено, что акт о трудовых нарушениях будет подписываться не тремя незаинтересованными лицами, а всего одним лицом - работодателем. Кроме того, срок оформления протокола увольнения или перемещения (с одного рабочего места на другое) сокращен в новом варианте трудового кодекса с трех до одного дня. «Создается впечатление, что новый трудовой кодекс направлен на то, чтобы в первую очередь затруднить деятельность профсоюза и подарить массу преференций частному собственнику, - отмечает председатель Луганской областной правозащитной организации «Чайка» Лариса Заливная. – Мы приходим к убеждению, что создаются все новые условия для становления социально-безответственного бизнеса в угольной отрасли».



Новый КЗоТ похож на намордник с поводком для рабочих людей

Новый Кодекс законов о труде выгоден работодателям, а не работникам, считает председатель Конфедерации свободных профсоюзов Михаил ВОЛЫНЕЦ.

«Многие работодатели держат народ на цепи. Сейчас они пытаются принять новый Кодекс законов о труде, похожий на намордник с поводком для рабочих людей», - заявил М.ВОЛЫНЕЦ в комментарии еженедельнику «Зеркало недели».

По его словам, согласно проекту нового Кодекса, если на предприятии сложится внештатная ситуация, не урегулированная законодательством, руководитель будет поступать по собственному усмотрению.

«Или работодатель оставляет за собой право… передать рабочего другому работодателю. Остается только уволиться. Авторы проекта кодекса народные депутаты Василий ХАРА, Александр СТОЯН и Ярослав СУХОЙ не скрывают, что работают на работодателей», - подчеркнул эксперт.

«У нас незащищенные, бесправные люди - поэтому они и не бастуют. Но напряженная ситуация все-таки может вылиться в акции протеста», - предупредил М.ВОЛЫНЕЦ.

Он также обратил внимание, что профсоюзы, призванные защищать людей, в Украине делятся на «карманные», которые создаются самими работодателями, и независимые.

«Люди должны сами определиться, кому верить и вместе с кем бороться за свое место на рынке труда», - уверен М.ВОЛЫНЕЦ.

До седьмого КЗоТа, или Новый Трудовой кодекс

Украина на пороге принятия нового Трудового кодекса. И хотя уволить сотрудника или снизить ему зарплату теперь станет проще, работодатели все равно недовольны законопроектом.

Редкий законопроект набирает столько депутатских голосов, сколько получил 20 мая проект нового Трудового кодекса: его поддержали 386 членов украинского парламента. Он призван заменить ныне действующий Кодекс законов о труде (КЗоТ), доставшийся Украине в наследство от СССР.

Новый КЗоТ работодатели ждали давно. Очень многое изменилось в обществе: появились частная собственность, международный рынок труда, сократились возможности государственного регулирования на этом рынке.

ЧТО НОВОГО

И хотя в обсуждении проекта формально участвовали три стороны — государство, работодатели и профсоюзы, последние считают, что кодекс ухудшает позиции наемных работников. «Работники и профсоюзы в случае ущемления их прав смогут разве что подать в суд, чего явно недостаточно. Зато работодатели получат право продлевать рабочий день до 10 часов», — приводит пример Спиридон Килинкаров, депутат от фракции коммунистов, которая, в отличие от своих коллег по парламенту, в полном составе не поддержала проект кодекса (*точнее не голосовали, а ведь могли бы голосовать против! ред*).

А председатель Конфедерации независимых профсоюзов Украины (КНПУ) Михаил Волынец отмечает, что новый кодекс значительно облегчает процедуру увольнения работника и узаконивает фиктивную ликвидацию предприятия в качестве законного предлога для сокращений. Иными словами, если владелец компании ликвидирует ее, но затем сразу же откроет под новым названием, часть сотрудников может вполне законно остаться за бортом. При этом, по сути в деятельности самой фирмы ничего не изменится.



Не в восторге профсоюзы и от предусмотренной новым кодексом почасовой тарификации труда. «Это позволит не только увеличивать, но и снижать заработную плату», — объясняет председатель Центра социальных исследований КНПУ Алексей Кляшторный. Кроме того, по его словам, проект Трудового кодекса фактически снимает с работодателя ответственность за невыполнение коллективного договора и лишает профсоюзы возможности защищать своих членов на этапе служебного расследования.

А потому Михаил Волынец уверен: новый кодекс облегчит принятие судами решений в пользу работодателя. Коммунист Килинкаров оценивает документ еще радикальнее: «В проголосованном варианте идет перекос в сторону прав работодателей, которых в наших условиях можно назвать рабовладельцами».

МАЛО РЫНКА

Соавтор документа Ярослав Сухой с таким мнением категорически не согласен. «В старом КЗоТе не просто перекос в пользу интересов работников, а перекосище!» — негодует он. Более того, многие депутаты и работодатели убеждены, что и новый кодекс не решает эту проблему.

Похожее мнение и у Конфедерации работодателей Украины (КРУ). Советник КРУ по юридическим вопросам Родион Колышко считает, что проект кодекса дискриминирует работодателей. А потому последние рассчитывают до второго чтения внести ряд изменений в проект. В частности, работодателям не нравится, что новый кодекс обязывает их выполнять финансовые санкции при задержке зарплаты сотрудникам независимо от причины задержки.

Не по душе бизнесменам и норма нового кодекса, по которой минимальная зарплата не может быть ниже прожиточного минимума. «Фактически речь идет о постоянном обязательном для работодателя повышении зарплаты, что несет значительные риски для конкурентоспособности отечественной экономики», — жалуется Родион Колышко.

Кроме того, сомнение у работодателей вызывают нормы, согласно которым предприятия должны оплачивать отпуск работника на учебу. «Предоставление и оплата таких отпусков должны базироваться на целесообразности этой учебы для предприятия и договоренности работодателя с трудовым коллективом», — говорит юридический советник КРУ.

КОДЕКС НЕ УКАЗ

Зарплата в конверте, нарушение условий труда, дискриминация беременных женщин, неоплачиваемая сверхурочная работа, отказ индексировать зарплату в соответствии с инфляцией, незаконные штрафы и санкции в отношении работников — это лишь неполный список наиболее распространенных нарушений. В числе пострадавших может оказаться любой — от разнорабочего до квалифицированного белого воротничка. То, что на КЗоТ в украинских компаниях часто не обращают внимания, признают даже сами работодатели. По словам председателя наблюдательного совета группы компаний «ТЕКТ» Вадима Гриба, уволить работника из частной фирмы не составляет труда. «Это на государственной службе нужны четкие правовые основания. А в бизнесе с неугодным человеком можно легко расстаться и не тратить время на доказательную базу», — констатирует он.

Нарушения трудового кодекса касаются не только увольнения сотрудников. Денис Левин, до недавнего времени работавший на заводе в Киеве, вспоминает, что его работодатель вел двойную документацию для уклонения от налогов. Поэтому зарплату на предприятии выплачивали только после подписания трудового соглашения в конце месяца, то есть задним числом. «Я уже не говорю о технике безопасности, несоблюдение которой на производстве — скорее правило, чем исключение», — жалуется Денис.

А программист Сергей Иванов рассказывает, как его работодатель фактически ввел почасовую оплату труда. «Причем в конце месяца сотруднику задним числом предлагалось написать на недостающее время заявление об отпуске за свой счет. А в трудовом договоре указывалось, что работодатель может потребовать не переходить после увольнения на работу к конкурентам в течение определенного периода времени», — говорит Сергей.

ВТОРОЙ РАУНД

Подобных историй в современной Украине — множество, считает Михаил Волынец. По его мнению, именно незащищенность права на труд во многом вынудила 7 миллионов сограждан отправиться работать за границу. «Большинство людей продают свои руки и мозги, при этом живя от зарплаты до зарплаты!» — не скрывает возмущения профсоюзник.

Профсоюзный координатор Лиза Владек, представляющая в Украине Центр социально-трудовых прав, рассказала, что международные профсоюзные федерации обеспокоены несоблюдением в нашей стране трудового законодательства, особенно в части права на переговоры. «Слишком многие работодатели в Украине считают, что они не обязаны обсуждать вопрос зарплаты с работниками или профсоюзом. И это только одна из проблем», — делится впечатлениями Лиза Владек.

Депутат от БЮТ Ольга Бондарь считает, что каждая из сторон по-своему права. «Понятно, что бизнес боится возрастающей роли профсоюзов. Но я бы, например, сохранила из советской системы гарантии работнику, льготы детям и женщинам», — говорит она. Депутат уверена, что споры вокруг кодекса будут продолжаться долго. «Ни одна фракция не останется в стороне от внесения поправок в нынешний проект кодекса, поэтому он не будет быстро выписан», — прогнозирует г-жа Бондарь. К повторному рассмотрению законопроекта депутаты, скорее всего, вернутся не раньше сентября.

назад в будущее?!!

ПРЕКАРИЗАЦИЯ: ЛИКВИДАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Современный мир по праву называется миром глобального капитализма. Даже в тех странах, где у власти находятся партии, олицетворяющие себя представителями интересов людей наемного труда, система трудовых отношений давно уже направлена на все большое урезание прав рабочих. И, наоборот, прав у представителей капитала становится все больше и больше. В системе трудовых отношений порядок определения обязанностей работников в большей степени принадлежит капиталу. Капитал не только контролирует, подчиняет и формулирует права наемного персонала непосредственно на производстве, но и успешно законодательно закрепляет свое видение прав работников (заметьте, чужие права!) на уровне государственного устройства. У кого деньги и богатства – у того и власть! Это факт классовой, государственной политики. Государство по своей сути всегда в первую очередь выражает интересы относительно малочисленного привилегированного класса.

Тем не менее, страх, что подверженные эксплуатации социальные классы могут выступить единой силой, заставляло государство компенсировать свою безопасность путем предоставления рабочим гарантий в трудовых отношениях. Так, казалось, было раньше, для этого есть термин «социальное партнерство» и «социальное» государство, когда наемному труду государством, путем переговоров и законодательных норм, предоставляются гарантии на сносную заработную плату и на нормальные условия труда, социальные пособия в случае болезни работника и пенсионное обеспечение в будущем.

Политика глобального капитализма (неолибирализма) - это политика ухода государства из сферы экономики, а значит из сферы регулирования трудовых отношений. Это не значит, что государство является защитником угнетенных, претензия анархистов к любому государству, в том числе «рабочему» государству Ленина, по-прежнему остается актуальной и справедливой.

Современная тенденция превращения ранее относительно гарантированных трудовых отношений, в значительной мере, в негарантированные и незащищенные - называется прекаризацией. Сюда относятся такие виды занятости, как подрядная работа, трудовой контракт на ограниченный срок, занятость на неполное рабочее время при малых или вообще отсутствующих социальных гарантиях, мнимо самостоятельный труд, работа по вызову и т.д. По сути прекаризация – это особо циничная форма найма рабочей силы широко распространившаяся в последние годы. *Прекаризация* – это снятие ответственности с капитала за персонал, который ему приносит прибыль. Далее я постараюсь показать процесс прекаризации в России на конкретных примерах.

Предприниматель-хозяин и наемные предприниматели

Как одну из форм распространенного трудоустройства в России можно привести пример с наемными частными «предпринимателями». О чем идет речь? Частный предприниматель, имеющий собственный магазин, единицы транспорта и т.д., принимает на работу не просто обычного наемного работника, а работника, который имеет свидетельство частного предпринимателя. Договор осуществляется не на основе трудовых отношений работник-работодатель, а на основе гражданского договора двух равных предпринимателей. Конечно, равноправным такой договор можно назвать лишь условно. Мой знакомый, вынужденный получить свидетельство предпринимателя, чтобы таким образом получить работу и существовать, называет своего «равного» партнера-предпринимателя не иначе как хозяин.

Помимо того, что зарплата у наемного «предпринимателя» невысокая (в Омске 70-100 рублей за 10 часов, а то и за сутки работы), такому предпринимателю приходиться самостоятельно выплачивать налоги от прибыли и в социальные фонды от своего скудного дохода. Естественно платить с мизерного жалования наемному «предпринимателю» в социальные фонды не реально, поэтому он скрывает свой доход. В результате, дни болезни у такого предпринимателя вообще никак не компенсируются. Подобная же ситуация с пенсионным фондом, какую пенсию будет получать наемный предприниматель в будущем можно только догадываться.

Работники - невидимки

После ряда терактов произошедших на территории России государство обеспокоилось проникновением на рынок рабочей силы граждан других стран. Телевидение показывает строителей дорогих дач и коттеджей, нанятых богачами России, и живущих прямо на стройке в неприспособленных для жилья помещениях, работающих почти круглосуточно. С ними не заключаются письменные трудовые договоры, отсутствуют какие-либо гарантии в случае производственной травмы или увечья и т.д.

Между тем сия участь не только для иностранной рабочей силы, эта участь многих российских работников.

Представьте себе предприятие, ведущее производственную деятельность, в штате которого только руководитель предприятия и бухгалтер. Очень распространенное явление, особенно среди небольших частных предприятий. Методы и подходы сокрытия участия теневых работников в увеличении прибыли у таких фирм различаются. Есть предприятия, где вообще не заключаются какие-либо трудовые договора. Ввиду того, что есть спрос на рабочие места, в силу многомесячных задержек заработной платы имеющих массовое явление еще 2-3 года назад, потенциальные работники идут и на такие условия. Заработная плата выплачивается в таких фирмах порой каждую неделю и это главный плюс для псевдонанимаемого. Четыре года назад в омское отделение профсоюза «Сибирская конфедерация труда» обратился работник, получивший увечье на частном предприятии. Как выяснилось, все рабочие там работали «втемную», т.е. без заключения трудовых договоров. При этом продолжительность рабочей смены была до 14 часов в сутки. Доказать факт производственного травматизма работник самостоятельно не мог, т.к. предприятие не заключало с ним письменного трудового договора. В суде ответчик (руководитель фирмы) отрицал, что данный работник работал на предприятии. Наш юрист профсоюза порекомендовал работнику найти свидетелей, но это оказалось не так просто.

Приведу еще один пример из жизни рядового работника произошедший на ООО «Сали Тон» г. Омск, где Генеральный директор Безденежных Николай Владимирович.

Василий Курляк в январе 2002 года был принят экспедитором междугородних перевозок в ООО "Сали Тон". В апреле 2002 года администрация предприятия предложила Василию пройти обучение на охранника и получить лицензию. После обучения он уже совмещал работу охранника и экспедитора. В декабре 2002 года Василию Курляку было в устной форме заявлено, что он уволен. Приказ об увольнении выдан не был, а в трудовой книжке не внесена запись о работе на предприятии. При этом администрация не выплатила заработную плату за два месяца и компенсацию за неиспользованный отпуск. Общая сумма составила 17 675 рублей.

Наш профсоюз предложил Василию найти свидетелей или документы подтверждающие, что он работал на предприятии экспедитором. В качестве доказательства своей работы в ООО "Сали Тон" у Курляка имелись документы (о приеме и передаче грузов). Таким образом, иск Василия Курляка был удовлетворен в суде.



Перейдем к примерам иных форм теневого использования работников. В Омске есть ряд строительных фирм, которые используют так называемые «дикие» бригады работников. «Дикие» бригады пришли к нам из бывшего СССР. В связи с распадом производства их число разрослось до неимоверных размеров. Строительная фирма, где в штате руководитель, бухгалтер и прораб, главным образом занята поиском заказов. Для выполнения заказа привлекаются «дикие» бригады рабочих. При этом с бригадой заключаются кабальное письменное или устное соглашение по уровню зарплаты, срокам выполнения работы и условиям труда. Договор же с заказчиком заключает сама фирма, она же и является распределителем прибыли. Споры, часто безрезультатные для участников «диких» бригад, возникают не в сфере способа найма, а по результатам вознаграждения, когда договор был заключен в устной форме или письменной, но приоритетно сформулированный фирмой в свою сторону.

Фирмы-однодневки

Стремление ухода от налогов породило тенденцию деятельности фирм, которые периодически меняют свою вывеску. При этом направление деятельности, по сути, не изменяется, просто старая фирма ликвидируется, а создается новая. Скажем, к примеру, было такая фирма «Супер Джинс», которая ликвидировалась и вновь воскресла уже под названием «Джинс Плюс».

Однажды к нам в профсоюз обратились молодые люди, работающие продавцами одежды. Обращение было связано с тем, что некоторые из обратившихся молодых людей заочно учатся. Когда возникает необходимость уйти на учебную сессию, руководство не оплачивает им учебный отпуск, а предлагает написать заявление на отпуск за свой счет или уволиться. Одна из девушек рассказала, что ей за три года работы пришлось писать заявления об увольнении и приеме на работу каждый год, т.к. название фирмы ежегодно менялось. Каково же было ее изумление, когда однажды она попросила свою трудовую книжку, чтобы показать в институте, где она учиться… В трудовой книжке не было ни одной записи о приеме или увольнении, хотя трудовая книжка три года находилась в сейфе руководителя!

Тайная зарплата

Омская область занимает предпоследнее место по уровню заработной платы в Сибирском регионе. Губернатор Леонид Полежаев создает специальную комиссию на уровне администрации области, чтобы поднять омский рейтинг по зарплате. Два года работы комиссии так и не решили проблемы. Омская область по-прежнему занимает статистическое предпоследнее место.

Статистика апеллирует легальными цифрами, тогда, как давно уже известно, зарплата может двойной: легальной и тайной. Суть ее применения для работодателя понятна. С легальной зарплаты, показываемой в налоговых органах, начисляются все социальные налоги, с тайной не начисляются. Чаще всего работники, когда есть факт нелегальной зарплаты, расписываются в двух ведомостях при получении зарплаты. В той ведомости, где сумма больше и есть нелегальная зарплата.

Говорят, что слухами земля полнится. В Америке не принято спрашивать о величине заработка. Россия не Америка, когда встречаешь своих старых знакомых, то первым делом обычно спрашиваешь, где работаешь и сколько получаешь. Так вот, у таких известных фирм в Омске как «Оша» и «Мостовик» нелегальная зарплата, выдаваемая работникам предприятия, стала уже многолетней практикой. Интересно и другое, что руководители этих предприятий являются или были депутатами органов законодательной власти в Омской области.

Когда почти вся зарплата – премия

Раньше в СССР практиковалась 13-я зарплата, хотя это была, по сути, премия по итогам года. Тогда же в СССР возникла так называемая сдельно-премиальная и повременно-премиальная форма оплаты труда. Т.е. когда премия является частью ежемесячной заработной платы. Филиал концерна «Калина» в Омске выплачивает зарплату своим работникам в следующей конфигурации: ежемесячный уровень постоянной зарплаты составляет 600-700 рублей, остальное – премия. Премия в среднем составляет 5-7 тысяч рублей. Казуистика состоит в том, что работник премиальную часть зарплаты может и не получить. Причин очень много: от опоздания на 1-2 минуты на работу, непредусмотренный администрацией перерыв на отдых и многое другое. Приэтом интенсивность труда на «Калине» очень высокая. Как и текучесть кадров. «Не каждая птица долетит до середины Днепра»- говорил классик, если ее перефразировать по отношению к работнику концерна «Калина», то получится: «Не каждый сможет отработать здесь даже полгода!»

Крупные предприятия и прекаризация. Поставщики бесправной рабочей силы.

Может показаться, что крупные предприятия, в силу сохранившихся на них профсоюзов, более устойчивы к прекаризации, чем мелкие частныеорганизации. Это не так, хотя вопиюще несправедливых условий найма работников, следует признать, на крупных предприятиях значительно меньше. Это, правда, больше относится к предприятиям, которых называют монополистами. Но и там не все так благополучно, как кажется.

Во-первых, в России принято новое трудовое законодательство, которое значительно снизило права работников, а главным образом урезало права новых, альтернативных, профсоюзов по защите интересов членов таких профсоюзов.

окончание на стр.4

ИНФОРМАЦИЯ К РАЗМЫШЛЕНИЮ:

Межрегиональное объединение профсоюзов "Сибирская конфедерация труда" было создано в феврале 1995 году сибирскими анархо-синдикалистами, членами Конфедерации анархо-синдикалистов, действующей с 1989 года. Вначале в СКТ вошли профорганизации из Омска и Северска, далее к СКТ присоединились участники "рельсовых войн" из Анжеро-Судженска, а также Новосибирский центр профсоюзов "Труд" и организации из городов Кемеровской области и Красноярского края. В настоящее время СКТ объединяет более 5 тысяч членов.

СКТ сохраняет синдикалистскую тенденцию развития классового профсоюза: в профсоюз не принимаются представители работодателя, развитие принципов прямой демократии при выработке решений, независимость от политических партий и государства, интернационализм и противодействие национальному шовинизму, нацеленность на прямое действие. СКТ является продолжателем традиций революционного синдикализма - практики непосредственных рабочих инициатив в отстаивании своих прав, за переход средств производства в руки рабочих, за создании свободного общества вне наемного труда и капитализма.

Формы акций СКТ: прямое действие рабочих (забастовки, "работа по правилам", обструкция и др.), антивоенные и антифашистские, женские, экологические и молодежные инициативы.

Более подробную информацию о СКТ мы опубликуем в следующих номерах «ГОЛОСА ТРУДА».

В этом номере мы даем слово председателю СКТ Василию Старостину

ПРЕКАРИЗАЦИЯ: ЛИКВИДАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

(ОКОНЧАНИЕ. НАЧАЛО НА СТР.3)

Во-вторых, на всех производствах произошла невиданная интенсификация труда. Там где раньше определенную работу выполняли 2-3 работника, сейчас работу выполняет всего один работник, т.к. произошли крупные сокращения рабочей силы. При этом прием новых работников ограничен. Так на Западно-Сибирской железной дороге прием новых работников на подразделения железнодорожного транспорта разрешен только через руководителя ЗСЖД.

На тех предприятиях, где штат работников строго регулируются, в сторону минимизации, а условия производства требуют привлечения дополнительной рабочей силы, стали применяться ранее неиспользуемые формы найма. В чем их особенность. Предприятие, заинтересованное в привлечении дополнительной рабочей силы, вне штата, инициирует через третье лицо создание небольшого частного предприятия. При этом сам инициатор (предприятие или руководство) никаким образом юридически не фигурирует в документах этого частного предприятия. Тем не менее работники принятые на данное частное предприятие работают непосредственно на рабочих местах предприятия, которое все это инициировало. Автору этих строк пришлось быть свидетелем использования такого частного предприятия на ж.д. транспорте.

Частное предприятие «Уют» использовало работников на особо вредных производствах другого предприятия. При этом все работники фирмы «Уют» были оформлены по срочному договору. Договоры переоформлялись каждые три месяца, при этом личные экземпляры договора оставались у работодателя. Это серьезное нарушение, т.к. трудовое законодательство требует, чтобы один экземпляр трудового договора должен быть у работника. Не осуществлялись оплаты больничных листов, выплат за вредные условия труда, отпуска и других гарантий, которые имеют работники-железнодорожники.

По всей видимости, создание подобных фирм поставщиков бесправной рабочей силы станет все более расширяющимся процессом.

Исследование процесса прекаризации

Хотелось бы сразу отметить, что все выше перечисленные примеры требуют дополнения, т.к. тема прекаризации кардинально еще не рассматривалась в России. Возможно, в России прекаризация вообще еще пристально не рассматривалась в общем аспекте политики, права, экономики и социальных движений.

Исследование процесса прекаризации должно проводиться в комплексе – это не только точка приложения сил экономистов, юристов, социологов и политиков, но и активистов связанных с рабочим движением и профсоюзами. Канадская журналистка Наоми Кляйн написала замечательную исследовательскую книгу «*NO LOGO: Люди против брендов*». В одной из частей этой книги под названием «Без работы» приводятся сведения о трудовых отношениях в трансконтинентальных корпорациях.

Прекаризация – неотъемлемая часть процесса глобализации экономики. Прекаризация возникает, когда экономика становится глобальной, а социальная политика отстает. Когда некоторые детали прекаризации закрепляются юридическим правом на уровне государства – это лишь процесс возведения зла в ранг закона. Даже не для анархиста, а более-менее свободно мыслящего человека, причина процесса юридического огосударствления зла должна быть понятна. Такова логика правительств и капитала, когда: «Экономика и прибыль- все, остальное - ничто!».

Против прекаризации

Осенью 2004 года в Лондоне проходил 3-й Европейский социальный форум, по сути представляющий европейский съезд сети сетей различных социальных движений. Также стало уже традицией для Европейских форумов проведение параллельных мероприятий, вне официальной части.

В Лондоне вне официальной части под названием Beyond ESF (За пределами ЕСФ) впервые прошел семинар по противодействию прекаризации, организованный анархистским движением Wombles. Все участники получили печатные издания, посвященные вопросу прекаризации, а также фильм с видеосюжетами акций сопротивления. К сожалению, на семинаре не было представителей от профсоюзов и рабочего движения России.

Попробуем классифицировать, кто не только теоретически говорит о прекаризации, как явлении последствия глобализации экономики и политики неолиберализма, но и уже начал противодействовать ей.

Первая группа – это профсоюзы. Несмотря на то, что прекаризация разрушает прежние завоевания профсоюзов, роль профсоюзов как организации сопротивления минимальна. Работа без гарантий и социальной поддержки, характерная черта новых частных предприятий, которых не было еще 10-15 лет назад. В Польше численность таких предприятий составляет почти 70% от всего народного хозяйства. Попытки создания профсоюзов в этом секторе предприятий Польши натолкнулись на жесткое сопротивление хозяев и управленцев, репрессии к организаторам профсоюзов. Те профсоюзы, которым удалось организоваться, действуют на нелегальном положении. Нелегальный статус минимизирует численность профсоюза, т.к. для этого нужна специальная стратегия и моральная готовность работников. В России только у альтернативных профсоюзов есть опыт нелегальной или полулегальной работы.

Вторую группу – противодействия прекаризации представляют собой группы прямого действия (чаще всего анархисты или люди называющие себя антиглобалистами), а также группы информационного оповещения.

Стратегия сопротивления

Почти два года назад к нам в профсоюз пришли представители политической партии «Яблоко» с просьбой помочь организовать профсоюз предпринимателей. Мы спросили, каких они имеют в виду предпринимателей: предпринимателей-хозяев использующих труд других работников, в том числе предпринимателей, или «наемных» предпринимателей. «Яблочники» ответили, что они их не разделяют. Более подробно ознакомившись с задачами планируемого профсоюза, таких как понижение аренды и налогов на прибыль, мы вежливо отказали в помощи представителям «Яблоко». Я привел этот пример с целью, чтобы показать, что профсоюз как организация сопротивления, должна четко определять социальный состав своих членов. Люди, являющиеся собственниками предприятия, а также управленцы, обладающие правом найма-увольнения работников, не могут входить в состав профсоюза. Иначе профсоюз неминуемо будет выступать за интересы представителей капитала, и нивелировать свою сущность.

Первым шагом по созданию профсоюза на новых частных предприятиях должна стать работа по созданию организационной группы, а лучше профсоюзного центра в вашем городе. Профцентр означает профсоюзную организацию созданную по территориальному принципу, куда в будущем могут входить профгруппы от предприятий города, а также индивидуальные члены профсоюза. Такой территориальный профсоюз (профцентр) должен заняться сбором персональных сведений по условиям найма и работы на различных предприятиях, проведении правовой экспертизы (для этого не надо иметь специального юридического образования, хотя и не помешает), информационным оповещением. Профцентр может действовать вполне легально, он создан вне стен определенного предприятия. Что касается создания профгрупп на конкретных предприятиях, то их нелегальный или полулегальный статус состоит в следующем. Профгруппа, т.е. работники-члены профсоюза не информируют о создании организации своего работодателя. Кстати, даже закон о профсоюзах не обязывает их это делать, таким образом обеспечивается защита от репрессий. Полулегальный статус можно применять тогда, когда трудовой договор с работниками предприятия составлен на неопределенный срок, т.е. на постоянной основе. В этом случае председатель профгруппы и его заместители имеют гарантии от увольнения (почитайте соответствующий раздел Трудового кодекса Российской Федерации). Можно известить работодателя, что на предприятии создан профсоюз (это письмо пишет профцентр), что председателем и его заместителями являются такие-то работники. Фамилии остальных членов профсоюза работодателю не сообщаются.

Сбор сведений по условиям найма происходит различными способами. Беседа со своими знакомыми на тему работы позволяют выяснить, где человек работает и чем недоволен. Это самый простой способ получения сведений. Другой способ требует специальной траты времени. Вы берете газету, где предлагают работу. Звоните по контактному телефону и вежливо представившись человеком ищущим работу, выясняете условия найма (временный договор или договор на неопределенный срок; получение социального пакета, т.е. оплата больничного листа, отпусков, отпусков по учебе и т.д.), местонахождение фирмы, примерную численность работников, имя руководителя и как долго уже существует предприятие. Научиться умению разговаривать и получать информацию требует времени и опыта, поэтому не следует разочароваться, если вначале ничего не получиться. Другой путь сбора сведений - проведение опросов. Для этого необходимо подготовить форму анкеты-опросника, растиражировать ее и как говориться «выйти в люди». Желательно проводить анкетирование группой не менее чем два человека. Когда один человек ведет запись, другой может вести разговор по душам.

Можно представляться людьми, ведущими социологический опрос по заданию какого-либо общественного фонда. Не забудьте ввести в анкету вопрос: готовы ли работники отстаивать свои права, и в какой форме.

Сейчас в Интернет появились страницы с черными списками работодателей и фирм, которые нарушают трудовое законодательство, хамят подчиненным, проявляют самодурство. Пользователи Интернета часто сами заносят в эти списки своих работодателей, для этого там есть специальные формы. Попробуйте создать такую страницу и для вашего города. Если у фирмы, где есть факты нарушения трудовых прав, имеется собственный вэб-сайт в Интернет, то в гостевой книге следует помещать соответствующие объявления.

Анархисты западных стран проводят акции прямого действия, против фирм нарушающих трудовые права. Одна из форм прямого действия – блокада офиса фирмы и вывешивания транспарантов на стенах здания. Возможно проведение пикетов, а также «Ярмарок плохой работы». Последнее подразумевает распространении собранной информации о конкретных предприятиях, где нарушаются трудовые права. Такую ярмарку можно проводить с юмором, а может даже в местах, где официально проходят ярмарки трудовых вакансий.

В.Старостин Россия
анархо-синдикалистский профсоюз СКТ

"защита труда" юридическая помощь

От редактора рубрики.

Кризисы революций, государственной власти, экономики, общества – все это очень жестоко отражается на человеке труда.

Сегодня мы стихийно движемся к капитализму. Такой выбор стоил нам океана крови, пота и слез, которыми мы расплатились за коммунистические эксперименты.

И сегодняшнее движение к капитализму мало чем отличается от провалившегося похода к коммунизму.

Мы мертвы как активное гражданское общество и позволяем сегодняшним владыкам вести себя с нами так, как мы им это позволяем.

А «элита» нашего общества представляет собой жалкое и уродливое зрелище. Если снести наносные атрибуты богатства, могущества, славы и успеха, которым она себя окружила, останется человеческое ничтожество.

Новоявленные миллионеры и миллиардеры, олигархи - разбогатели воровством, благодарямонопольному доступу к государственной казне, безнаказанности и «теневому» бизнесу.

Можно до бесконечности жаловаться на нашу жизнь и наших правителей. Но что это изменит?

Нам необходимо выжить и не дать себя растоптать. Нам надо во всеоружии встретить наш жестокий век и заставить его отдать нам отпущенную по нашим заслугам меру человеческого счастья и свободы.

Наше оружие, в первую очередь, - невиданная во все прошедшие времена духовная свобода личности, основанная на неограниченном доступе к альтернативным источникам независимой от власти информации.

Свободная личность самостоятельно и ответственно строит свою жизнь независимо от попыток власти взять на себя эту «заботу».

Свободного человека не возможно заставить обменять свои убеждения, свое уважение к себе, свою привычку поступать по зову внутреннего голоса своей совести – на биологическое существование лишенной этого духовного содержания пустой телесной формы. Этим свободный человек и отличается от раба.

Чем больше людей найдут в себе мудрость и мужество сказать государству: «Мы не рабы!» и доказать это делом, тем ближе станут для нас времена благополучия и процветания.

У всех нас был и по сей день остается основной враг – государство и капитал, которым мы должны противопоставить солидарность и организованную борьбу трудящихся и нашу главную цель – свободу и самоуправление во всех областях жизни.

А пока мы должны знать и уметь, как пользоваться существующими законами для защиты своих прав.

Редакционная группа газеты открывает новую рубрику - «Знай свои права и умей их защищать».

Данная рубрика призвана не только оказывать юридическую помощь в защите собственных трудовых прав, но и предавать гласности факты нарушений трудового законодательства со стороны работодателей, формирования открытого общественности «Черного списка работодателей». В этой работе мы рассчитываем на помощь наших читателей.

Профсоюзные организации, берущие свое начало еще со времен СССР – аморфные номенклатурные образования, вцепившиеся в наемных работников как клещ. Профсоюзные лидеры, с вялого позволения трудящихся, остаются у руля по 10 - 15, а то и 30 лет! У них ВСЕ хорошо ...

Помощь от такого профсоюза можно ждать, в лучшем случае, в приобретении ребенку путевки в летний оздоровительный лагерь.

Членом такого профсоюза становится автоматически, при приеме на работу. Еще раньше подписанного заявления о приеме дирекцией, подписывается заявление о приеме в первичку профсоюза.

Основная масса тружеников остается в неведении способов и методов, которыми можно воспользоваться для отстаивания своих прав, полностью полагаясь на своих профсоюзных лидеров.

В случае, если работники трудятся на «частника», то их права, как правило, попираются без стеснения новыми хозяевами жизни.

Выплата заработной платы с нарушением сроков выплат, работа по 10 - 14 часов, свыше 200 часов в месяц, использование работы несовершеннолетних, дискриминация работников по половому признаку и возрастной шкале, существенное урезание дней отпуска, оплата труда в конверте, отсутствие социальных гарантий во время временной нетрудоспособности и пр. Знакомо? До боли знакомо!

В повседневной жизни, человеку труда не стоит надеяться на доброго президента, правительство, хозяина. Они живут только для себя, но за наш с вами счет.

Человек труда должен сам отстоять свое благополучие и свободу. Для этого нужно объединить наши усилия, волю, стремление жить по-человечески. Наша свобода и благополучие - в наших руках!

Синдикализм. Революция. Сибирь.

Сибирская конфедерация труда (СКТ) - межрегиональное объединение профсоюзов, связывающее более 5 тысяч членов в регионах Сибири. Организации СКТ есть в Омской, Новосибирской. Томской и Кемеровской областях, а также в Республике Хакасия Красноярского края. Чаще всего организации СКТ - это территориальные организации или объединения профсоюзов. Конфедерация возникла в марте 1995 года. Инициаторами были сибирские анархо-синдикалисты. Время от времени раздаются возгласы: мол, рабочие, не революционны. После падения СССР и развития частного капитализма в России непременно будут появляться новые организации рабочих. Просто нужно время. Желание строить массовые организации вне иерархий, независимо от политических партий и государства стало причиной появления СКТ. Отвечает на вопросы лидер СКТ Василий Старостин.

- Василий, ты - один из активных деятелей анархического движения 1980-ых -1990-ых годов. Сергей Фомичев как-то написал статью "Анархо-синдикализм: поездушел". В ней он доказывает, что анархо-синдикализм - это идеология прошлого. Как я понимаю, СКТ в целом стоит на позициях анархо-синдикализма. Вы не согласны с тем, что "поездушел"?

- Претензий анархистов, как и представителей других политических идей, к профсоюзному движению всегда было много. То движение рабочих, что называется сейчас анархо-синдикализмом, возникло и оформилось под другим названием - революционный синдикализм (от французского "синдикат" - профсоюз). Это была самостоятельная практика рабочего движения периода конца XIX - начала XX века, очень бурная и сильно отличающаяся от современной практики официальных профсоюзов. Слово профсоюз было новым и не интегрированным как сейчас государством и капиталом в так называемое социальное партнерство. Конечно, тот период возникновения профсоюзного движения в мире был уникальным и уже не повторится. Революционный синдикализм принял многие положения анархистов. Например, независимость профсоюза от государства и капитала, политических партий, переход средств производства в руки рабочих, создание федераций производителей и их координация. Некоторые организационные принципы революционного синдикализма сохранились и сейчас.

Историческая проблема анархо-синдикализма совсем в другом направлении, чем ее обозначил Сергей Фомичев. Он описывает проблемы официального профдвижения, доктриной которого является позднее укоренившийся 6 большинстве мирового профсоюзного движения тред-юнионизм, а не революционный синдикализм. Разница между тред-юнионизмом и революционным синдикализмом очень существенная. Профсоюз, исповедующий тред-юнионистскую стратегию, замкнут только на экономической борьбе за более высокую зарплату и хорошие условия труда. По сути, такой профсоюз - рыночная структура в капиталистической экономике, занимающаяся исключительно более выгодной продажей рабочей силы. Дословно тред-юнион с английского переводится как торговый союз. Именно данная форма профсоюзного движения переживает глубокий кризис. Профсоюзное членство резко сократилось. Можно путем забастовок добиться повышения зарплаты, но это не означает, что в будущем уровень заработной платы сохранится. Капитал лавирует, перемещая производство в другой населенный пункт, другую страну, где претензии рабочих на уровень заработной платы ниже, тем самым прибыль хозяев предприятия сохраняется или даже вырастает в несколько раз.

Революционный синдикализм это непосредственная практика рабочих (при этом мы не разделяем работников физического и умственного труда), которая не ограничивает себя экономической борьбой за уровень зарплаты и условий труда, а идет дальше от установления элементов рабочего контроля до захвата предприятий. Примеров достаточно и в России, и в других странах. Например, 200 предприятий в Аргентине захваченных рабочими. Но основная черта революционного синдикализма - это прямое участие самих рабочих в борьбе за свои интересы, без создания политических партий и выборов в органы власти. Те же рельсовые войны 1998 года в России - это, по сути, синдикалистское прямое действие. Участники рельсовых войн из Анжеро-Судженска организовали профсоюз и вошли в СКТ.

Что касается Сибирской конфедерации труда, то я бы не стал называть ее позицию конкретно анархо-синдикализмом - в профсоюз входят люди различных политических убеждений. Мы называем себя синдикалистами и это всех устраивает. Сибирь всегда была смешанным многонациональным регионом России с общинной психологией, суровым природным регионом, куда ссылали бунтарей, как при царизме, так и в советские времена. Поэтому СКТ и исповедует принципы взаимопомощи, интернационализма и коллективного прямого действия.

- Часто ли к вам обращаются наемные работники за помощью? Какой их средний возраст? Каких они специальностей?

- Два-три года назад к нам очень часто обращались по причине задержки выплаты заработной платы. Сейчас в профсоюзе вообще нет такой проблемы. Чаще всего возраст тех, кто обращается старше 30 лет, т.е. это люди, работающие на конкретном производстве уже несколько лет. Есть одна особенность возрастной активности работников. Однажды к нам обратились совсем молодые люди, работающие продавцами на частном предприятии. Когда мы им предложили проявить личную активность в отстаивании своих прав, они отказались. Это означает, что работающая молодежь в случае нарушении их прав просто переходит на другую работу вместо того, чтобы побороться за себя. Это, на мой взгляд, очень распространенная тенденция в молодежной работающей среде.

- Работники, занятые на индустриальных производствах, непосредственно на производстве - это революционные социальные группы сейчас в России или нет?

- Интуитивно все работники очень остро ощущают социальную несправедливость. Даже те, кто имеет достойную зарплату, говорят этом каждый по-своему. Утверждать, что пролетарии зажрались, даже в развитых западных странах, мягко говоря, ошибочно. Революционными социальными группами работники могут быть, когда действуют революционно. Такое действие может быть спонтанным или в рамках классовой организации. Но именно классовых организаций в России очень мало. Я не имею в виду политические партии. Партии - это идеологические организации. Естественной классовой организацией может быть только профсоюз. Официальные профсоюзы объединяют рабочих и директоров, а классовых профсоюзов, объединяющих только работников, ничтожно мало.

- Есть ли у вас штаб, собственное помещение? Какой средний возраст? Сколько Вам, Василий, лет?

- Штаб-квартира располагается в Омске - это две комнаты в центре города, где проходят собрания, стоит оргтехника. Оплачиваемых функционеров -в СКТ нет. Все активисты работает на производстве, а в свободное время занимаются профработой. Средний возраст старше 30, мне лично 44 года, занимаюсь профсоюзной деятельностью с 1994 года. По специальности я рабочий-железнодорожник. Работаю на промышленной железнодорожной станции "Комбинатская". Работа заключается в подготовке цистерн под налив нефтепродуктов. Я по убеждениям анархо-синдикалист. В каких-либо политических организациях, кроме профсоюза, не состою.

- Каковы акции СКТ за последние месяц-два?

- 1 июля СКТ организовала в рамках общероссийской акции митинг против упразднения социальных гарантий. Несмотря, на то, что это затрагивает в первую очередь не работающих на предприятиях, а пенсионеров, учащуюся молодежь и инвалидов, мы посчитали нужным организовать данную акцию. Томская организация проводила акцию против переработки привозимого мокстоплива. Когда условия безопасности требуют условий переработки данного радиоактивного компонента влади от населенных пунктов, а не рядом с 500-тысячным Томском.

- В скольких забастовках принимала участие СКТза время своего существования?

- Специальным подсчетом мы не занимались. Я уже говорил о "рельсовых войнах", но это не типичная забастовка. Если говорить о забастовках, строго прописанных законом, то такую забастовку проводили только новосибирские учителя. Чаще всего мы участвовали в забастовках не типичных для законодательства. Например, для авиадиспетчеров и железнодорожников из Омска приходилось проводить скрытые забастовки, т.к. на железнодорожном транспорте и воздушном движении забастовки запрещены законом Железнодорожники использовали "работу по правилам", тем самым ограничивая выполнение ряда работ, а авиадиспетчера использовали голодовку (которая не запрещена), но повлекшая остановку работы омского аэропорта почти на сутки.

- Есть ли в СКТ членские взносы? В каком размере? Источники финансирования?

- Членские взносы - обязательное условие. Коммерческой деятельностью профсоюз не занимается. Это прописано и в Уставе. Размер взносов - 1% от заработной платы. На членские взносы омских организаций арендуется помещение, оплачиваются коммунальные расходы и оплата телефона вот уже несколько лет. Для проведения учебных семинаров была финансовая помощь от зарубежных профсоюзов или организаций в России поддерживающих деятельность профсоюзов.

- Что мешает развитию СКТ?

- Есть внешние причины, но они мешают любому общественному движению. На производстве - сохранившаяся вера части работников в начальника, т.е. патернализм. Отсутствие организационных традиций сопротивления у российского общества, долго живших в условиях тоталитаризма и считающих его элементом прогресса. К внутренним проблемам я отнес бы отсутствие в профсоюзе молодежной радикальной среды моложе 30 лет. Об этом мы всерьез задумались еще два года назад, есть уже некоторые изменения, мы изучаем опыт зарубежных профсоюзов, стоящих на позициях синдикализма.

- Как вы видите дальнейшее развитие СКТ?

- Мы не хотим копировать традиционное профдвижение, которое переживает кризис. Мы считаем, что синдикалистская организация должна стать универсальной формой борьбы. Не отказываясь от чисто профсоюзных задач на предприятиях, мы понимаем, что надо участвовать в экологическом, женском, антифашистском и антивоенном движении. Если интересы работников будут простираться дальше более высокой зарплаты, то профсоюз не скатится к примитивному тред-юнионизму, а станет на деле революционной организацией.

- Спасибо за ответы.

Спрашивал Федор Сапрыкин
Ситуация, № 5, сентябрь 2004

РАБОЧИЙ КОНТРОЛЬ В АРГЕНТИНЕ

В декабре 2003 г., после почти двухлетнего молчания из за финансовых проблем и смены поколений, возобновился выход газеты «Эль Либертарио», органа Аргентинской либертарной федерации. На ее страницах мы можем обнаружить ряд интересных статей, в том числе, размышления о захвате предприятий рабочими и о перспективах производственного самоуправления.

Еще во второй половине 1990-х гг., когда стало выявляться банкротство неолиберального режима Менема, в Аргентине началось широкое движение за захват предприятий и рабочих мест. Чаще всего, это происходило в ответ на закрытие, вызванное разорением хозяев. Явление распространилось во время движения, которое привело зимой 2001–2002 гг. к свержению и бегству президента Де ла Руа, а также после него. В настоящее время захвачены и «самоуправляются» около 170 предприятий, на которых занято примерно 10 тыс. человек. Спектр их деятельности весьма широк: от изготовления хлеба до металлургии, от транспорта до ресторанно-гостиничного дела, от текстильной промышленности до сферы развлечений и т.д. На этих предприятиях был установлен режим равенства (все решения принимались общими собраниями, все работники получали одинаковую зарплату, – прим. перевод.). Они стремились расширить эту перспективу как на соседние жилые кварталы, так и на общество в целом, служа одновременно единицами материального производства и коллективного культурно-политического развития.

Однако когда волна «кастрюльных маршей» схлынула, а система во главе с новым президентом Кирхнером стабилизировалась, этот значительный сектор трудящихся, живший какое-то время в условиях самоуправления, столкнулся с проблемами «нормализации». Аргентинское законодательство о кооперативах – наиболее распространенная форма легализации – открывает широкие возможности для возникновения внутренней «элиты», почти неограниченного расширения полномочий административного совета и возрождения иерархии на всех уровнях.

Другой ловушкой служит система собственности. Ведь прежние хозяева могут в любой момент потребовать восстановления «своих прав», при содействии судебных властей, удушая самоуправляющихся трудящихся и принуждая их выплатить «стоимость» зданий и оборудования. Те, кто сопротивляются, подвергаются принудительной эвакуации с применением полицейских дубинок и слезоточивого газа.

На практике внутри движения захваченных предприятий сложились два течения. Оба из них имеют реформистский характер, но преследуют благородную цель продолжать эксперимент и обеспечить рабочие места и средства к выживанию значительному количеству трудящихся в разоренной стране. Один из секторов требует национализации захваченных предприятий при сохранении исключительно рабочего контроля над производством и управлением. Но как бы то ни было, хозяином станет государство, а,оно имеет достаточно средств, чтобы навязать свою волю. Этот путь усеян ловушками - компромиссами, растущими уступками, возникновением политической элиты, сращиванием с государственным аппаратом и т.д.

Другое течение хотело бы добиться изменения закона о банкротстве, с тем чтобы захватившие предприятие могли получить право собственности без чрезмерных затрат. Со всеми опасностями и интригами, которые вытекают из создания акционерного общества. В перспективе конкуренция, снижение себестоимости производства за счет работников и все, что за этим следует.

Позитивный момент: следует отметить, что в настоящее время движение в целом сохраняет принцип равенства зарплаты на предприятии.

В общем, если социальная напряженность не будет нарастать, в отсутствии зримой дестабилизации, даже такому мощному и важному движению, как движение аргентинских захваченных предприятий, угрожает интеграция в государственную и капиталистическую систему. Но как бы то ни было, мы выражаем солидарность с борьбой тех, кто все еще не склонил головы под гнетом нажима со всех сторон. Нынешнее аргентинское движение может служить ценным источником опыта для всех тех, кто хочет изменить мир.

А.Николтци
(«Umanita nova», 25.04.2004)
Перевод В.Г

Что такое АНАРХО-СИНДИКАЛИЗМ?

Синдикализм – это идеология организованных трудящихся, которые не желают больше мириться с положением наемных работников на службе у государства или частного предпринимателя, не хотят зависеть от произвола капиталистов и бюрократов, а стремятся стать хозяевами своей судьбы, хозяевами средств производства, на которых приходится работать. Синдикализм – это идеология рабочего самоуправления.

Синдикализм – это идейное течение, последовательно выступающее против всех форм эксплуатации человека человеком. Синдикалисты хотят, чтобы организованные коллективы трудящихся сами без посредства паразитирующих слоев населения могли организовать обмен продуктами труда и деятельности. Синдикализм – социалистическая идеология.

Синдикализм – это учение, выступающее против всех форм власти и насилия над трудящимися и против главного носителя власти, центра и источника бюрократии – государства. Синдикалисты считают, что власть и эксплуатация неотделимы друг от друга. Где власть – там привилегии, где власть – там злоупотребления властью, где власть – там ее профессиональные носители – бюрократы, живущие за счет чужого труда. Пока существует государство, а с ним налоги и денежная монополия, не может существовать свободного товарообмена между трудящимися, не может осуществиться принцип «каждому по труду». Синдикализм – антигосударственная, анархистская идеология.

Синдикализм – теория, отрицающая за какими-либо партиями право навязывать свою политическую волю обществу, коллективу, отдельным гражданам. Синдикалисты считают, что система, при которой власть сосредоточена в руках клана профессиональных политиков, принадлежащих либо к одной, либо к двум-трем поочередно сменяющим друг друга партийным кликам, а нарду отведена роль статиста в предвыборных спектаклях, такая система – глубоко порочна. В обществе, за которое борются синдикалисты, организованные коллективы трудящихся будут сами решать свою судьбу без вмешательства классов и партий. Синдикализм – антипартийная идеология.

Синдикализм – система взглядов, отрицающая военщину и шовинизм. Синдикалисты считают, что милитаристская пропаганда способствует усилению государственности, неконтролируемому росту налогов и «секретных» отраслей экономики, межнациональная вражда отвлекает силы трудящихся от борьбы против общих врагов – государства и капиталистов, - за общую цель – счастливый мир без насилия и эксплуатации. Синдикализм – антимилитаристская и интернациональная идеология.

Синдикализм – мировоззрение, основанное на идеях гармонии человека и общества, общества и природы. Капиталист и бюрократ ради наживы и сиюминутной выгоды может разорять землю, истощать ресурсы, загрязнять окружающую среду. Организованные трудящиеся не могут не противостоять этому, ибо это их земля, их ресурсы, их среда обитания. Синдикализм – антитехнократическая, гуманная идеология.

Всех тех, кто разделяет эти принципы, синдикалисты призывают объединяться в независимые профессиональные союзы – синдикаты.

ЧЕМ СИНДИКАТЫ ОТЛИЧАЮТСЯ ОТ ТРАДИЦИОННЫХ ПРОФСОЮЗОВ?

Во-первых, различие между традиционными профсоюзами и синдикатами лежит в тех задачах, которые они пред собой ставят. Цель традиционного профсоюза – обеспечить его членам наилучшие условия продажи себя хозяину. Его деятельность сводится к борьбе за мелкие уступки и организации социального страхования. Цель синдиката – организация трудящихся с целью обретения средств производства в их коллективную собственность. Ни на минуту не забывает синдикат об этой главной задаче. Всеми силами он стремится вытеснить работодателя и администрацию и заменить их своими органами. Синдикат не безразличен к судьбе производства, он смотрит на него как на свою будущую собственность. Если профсоюз радуется, когда хозяин, идя на уступки, повышает зарплату за счет роста цен на продукцию, то синдикат недоволен этим. Он понимает, что такие меры лишь приведут к росту инфляции и в конце концов сведут рост зарплаты к нулю. Синдикат не хочет ссориться с потребителем, он заставит хозяина самого нести издержки. Синдикат использует любую возможность, чтобы превратиться в хозяина предприятия. В рабочем коллективе, ставшем групповым собственником, профсоюз умрет. Синдикат останется жить, он станет корпорацией рабочих-хозяев, его органы станут органами самоуправления.

Во-вторых, синдикат отличается от традиционного профсоюза по отношению к государству. В том случае, если государство и работодатель не едины в одном лице, а существуют раздельно, профсоюз стремиться использовать государство как средство давления на работодателя. Профсоюз может быть недоволен конкретным правительством или государственным органом, но он лоялен к государству, как таковому: он исправно платит налоги, в парламентарных странах поддерживает выборы, сотрудничает с государственными чиновниками по конкретным программам. Синдикат отрицательно относится к государству, как таковому. Синдикалисты знают, что пока существует государство, не может быть полной собственности работников на средства производства. Поэтому синдикат борется с государством. Он не хочет, чтобы предприятие платило налоги, потому что считает, что государственные бюрократы не лучшие распорядители отчисляемых денег. Поэтому синдикат борется за право самостоятельно, а не через посредство чиновников отчислять деньги на школы, больницы, в фонды социального страхования. Синдикат не проталкивает своих людей в правительственные органы, потому что знает, что попав в правительственные органы «свои люди» неизбежно приобретут новые интересы, превратятся в обычных бюрократов. Синдикат добивается своих целей путем давления на правительственные органы и вытеснения государства из различных сфер жизни общества.

В-третьих, синдикат рознит с традиционным профсоюзом взгляд на партии. Традиционный профсоюз, как правило, поддерживает какую-либо политическую партию, которую рассматривает в качестве своего представителя в парламенте. В социал-демократической доктрине существует даже своеобразное представление о «разделении труда» между партией и профсоюзами (партия выполняет политические задачи движения, профсоюзы – социально-экономические). Синдикат переносит свое отрицательное отношение к государству и на его верных слуг – партии, которые он рассматривает как центры сосредоточения партийной бюрократии, строящей свою карьеру на политическом торге. Для того, чтобы достичь цели синдикалистов – самоуправляющегося безгосударственного социалистического общества, необходимо пробудить активность большинства населения, возродить дух народных движений. Этого нельзя достичь, голосуя раз в несколько лет за тех или иных политиков. Поэтому синдикат в отличие от традиционного профсоюза не поддерживает никаких партий, а сам ведет не только экономическую, но и политическую борьбу, используя в качестве средств давления на государственные органы: митинги, демонстрации, бойкоты, кампании гражданского неповиновения, политические забастовки и т. п.

В-четвертых, синдикат отличается от традиционного профсоюза по своей структуре. Традиционный профсоюз, имея в качестве целей охрану труда и социальное страхование, неизбежно превращается в обычные конторы по страхованию. Несмотря на демократические декларации, реальная власть в таких профсоюзах довольно скоро сосредотачивается в руках бюрократии. Этому способствует централизация денежных средств и подчинение нижестоящих отделений профсоюза вышестоящим. Задачи синдиката совсем другие – подготовить рабочих к самоуправлению. Отсюда и иные организационные принципы. Синдикат строится как федеративная организация – все его подразделения полностью автономны в своих внутренних делах, все вышестоящие органы создаются из делегатов непосредственно нижестоящих, делегат действует по императивному мандату (точной инструкции своих избирателей) и может быть отозван в любое время. Назначение сотрудников аппарата является исключительной прерогативой каждого подразделения (без права вышестоящих органов вмешиваться в назначение). Сотрудники аппарата не могут быть членами выборных органов. Внутри объединения синдикатов – синдикалистского движения, могут быть любые группировки по целям и интересам. Денежные средства собранные первичными организациями находятся в их исключительной собственности и передаются вышестоящим органам только в качестве целевых пожертвований.

МОЖЕТ ЛИ БЫТЬ СИНДИКАТ УЧАЩИХСЯ ИЛИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ?

Синдикализм во многом сориентирован на трудящихся, занятых в материальном производстве, в их участии – залог конечной победы движения. Но это не означает, что синдикалистское движение закрыто для ученых и студентов. Поражение революции 1968 г. в Европе во многом явилось следствием отсутствия координации действий рабочих и интеллигенции в борьбе против партийно-политических режимов. Нельзя представить себе будущего социалистического общества без инженеров, врачей, учителей, студентов. Рабочий класс уже дорого заплатил немалую цену за марксистскую идею «пролетарской гегемонии» и пренебрежение теми, кто является или собирается стать представителем «непролетарских» профессий наемного труда. Солидарность представителей всех форм наемного труда – один из важнейших принципов синдикализма.

Синдикат учащихся или научных работников станет их формой участия в синдикалистском движении. Такие синдикаты будут бороться за подлинное самоуправление ВУЗов и научных центров, их независимость от государства.

Синдикаты студентов должны активно выступать против милитаризации ВУЗов, системы военного обучения и призыва студентов в армию, за отказ от изучения общеобязательных идеологических дисциплин, за превращение корпорации студентов в подлинных заказчиков своего образования, определяющих содержание учебного плана и преподавательский состав. Студенческие синдикаты могут устроить биржи по трудоустройству выпускников.

Синдикаты научных работников, борясь за свободу творчества, против административного и партийного диктата, за прямые хозрасчетные связи научных коллективов и производства без посредничества государства и коммерческих патентных контор, станут в один ряд с рабочими союзами в единой борьбе синдикалистского движения.

КАК СОЗДАТЬ СИНДИКАТ?

Наемные работники, решившие создать синдикат, объединяются в инициативную группу. В соответствии с международной конвенцией МОТ и действующим трудовым законодательством администрация предприятия должна признать за такой группой все права профсоюза. С этого момента она имеет право открыть свой собственный счет, получить печать, издавать свою газету. В газете следует сразу ясно обозначить цели организации – борьба против государственной или частновладельческой администрации за переход предприятия в собственность трудового коллектива. Газете следует нажимать на самые «болевые точки», бескомпромиссно защищать интересы представителей наемного труда, раз и навсегда отвергнув предложение администрации «войти в ее положение». Инициативная группа должна установить связь с другими синдикалистскими организациями.

"защита труда"
юридическая помощь

Доверяй, но проверяй!

К сведению наемных работников: согласно ст.24 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» от 09.07.2003 г. в страховой стаж для назначения пенсии включается тот период, за который ежемесячно оплачены страховые взносы в сумме не меньшей, чем минимальный страховой взнос. На 2008 г. – это 33,2 % от установленной законодательством минимальной заработной платы.

Если у вас возникли сомнения в законности и правильности исчисления и уплаты страховых взносов должностными лицами предприятия, на котором работаете – вы имеете полное право требовать от ваших руководителей информацию о заработной плате, которую они показывают в ежегодном отчете, предоставляемом в пенсионный фонд.

Если ваша заработная плата меньше минимальной установленной законодательством, то независимо от того, на предприятии какой формы собственности вы работаете, вы имеете право осуществить доплату до минимального страхового взноса.

Минимальная заработная плата в 2008 году составляет:
- с 01.01.2008 по 31.03.2008 – 515 грн., а минимальный страховой взнос – 170,98 грн.;
- с 01.04.2008 по 30.09.2008 – 525 грн., а минимальный страховой взнос – 174,30 грн.;
- с 01.10.2008 по 30.11.2008 – 545 грн., а минимальный страховой взнос – 180,98 грн.;
- с 01.12.2008 - 606 грн., а минимальный страховой взнос – 200,86 грн.

Для осуществления доплаты до минимального страхового взноса необходимо обратиться в управление Пенсионного фонда по месту жительства.

Цена данного вопроса – минимальная пенсия либо ее отсутствие.

А.Хитрый Донецк

***ГОЛОС ТРУДА* - это ваш голос в пустыне правового безмолвия! Это ваш голос поднятый в защиту свободы жизни и труда! Это голос борьбы за права и достоинство человека!**

пишите:

rkas@inbox.ru

Издание РКАС им.Н.Махно
Фронта против узаконенного рабства, анархо-синдикалистской профсоюзной инициативы
тираж 1000. выходит ежемесячно. заказ 4579008978